

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Егорова Галина Викторовна  
Должность: Проректор по учебной работе  
Дата подписания: 20.09.2023 14:07:07  
Уникальный программный ключ:  
4963a4167398d8232817460cf3aa76a1868d7c25

**Министерство образования Московской области**  
**Государственное образовательное учреждение высшего образования**  
**Московской области**  
**«Государственный гуманитарно-технологический университет»**

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор



«15» мая 2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.01.05**

**Технология профессиональной карьеры**

Направление подготовки

**Направление 44.04.01 Педагогическое образование**

Направленность (профиль) подготовки

**Проектирование и оценка образовательной среды в детском саду и начальной школе**

Квалификация выпускника

**Магистр**

Форма обучения

**Заочная**

**Орехово-Зуево**  
**2023 г.**

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Рабочая программа дисциплины «Технология профессиональной карьеры» составлена на основе учебного плана 44.04.01 Педагогическое образование по профилю **Проектирование и оценка образовательной среды в детском саду и начальной школе** 2023 года начала подготовки (заочная форма обучения).

При реализации образовательной программы университет вправе применять дистанционные образовательные технологии.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целью изучения дисциплины «Технология профессиональной карьеры» является: сформировать у магистров современное научное представление о социально-психологическом феномене «карьера» и выработать конкретные навыки и умения по планированию и организации личной карьеры.

### Задачи дисциплины

- обеспечить глубокое осмысление единства теоретической и практической педагогической компетентности магистра;
- формировать потребность в самоанализе, саморазвитии и профессиональной самореализации;
- ориентировать студентов на рефлексивное осуществление педагогического процесса, на развитие рефлексивных умений у детей.

**Знания и умения обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.**

| В результате изучения дисциплины студент должен обладать следующими компетенциями:   | Коды формируемых компетенций |
|--|------------------------------|
| <b>Универсальные (УК):</b>   |                              |
| способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | УК-6.                        |

### Индикаторы достижения компетенций

| Код и наименование компетенции   | Наименование индикатора достижения компетенции  |
|--|---|
| УК-6. способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | <b>УК-6.1 Знает:</b> сущность и факторы профессиональной ориентации и профессионального самоопределения личности;<br><b>УК-6.2 Умеет:</b> самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определять реалистические цели профессионального роста; применять способы планирования личности;<br><b>УК-6.3 Владеет:</b> способами определения проблем и перспектив профессиональной ориентации и профессионального самоопределения. |

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

типы и виды профессиональных карьер;  
 индивидуальные особенности личности, влияющие на выбор карьеры;  
 принципы определения целей карьерного роста;  
 методы развития карьеры в современных организациях.

**Уметь:**

представить свой вариант прохождения карьеры;  
 производить корректировку профессионального поведения и деятельности;  
 выделять актуальные проблемы развития современной системы образования,  
 обучения и развития обучающихся

**Владеть:**

представлениями об основных тенденциях изучения социально-психологического феномена карьеры;  
 способами формирования собственного подхода к проблеме выбора и построения карьеры;  
 способностью выделять актуальные проблемы развития современной системы образования, обучения и развития обучающихся.

### 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Технология профессиональной карьеры» относится к Б1.О.01.05 обязательной части учебного плана, общенаучный модуль.

Освоение дисциплины «Технология профессиональной карьеры» необходимо для последующего прохождения практики, подготовки и защиты ВКР.

### 4. Структура и содержание дисциплины

| Название разделов и тем  | Всего часов | Виды учебных занятий |                      |                        | Промежуточная аттестация |
|--|-------------|----------------------|----------------------|------------------------|--------------------------|
|  |             | Контактная работа    |                      | Самостоятельная работа |                          |
|  |             | Лекции               | Практические занятия |                        |                          |
| Тема 1. Феномен карьеры в зарубежной и отечественной педагогике и психологии | 21          | 2                    | 1                    | 18                     |                          |
| Тема 2. Структура карьеры и понятие «карьерного роста»                       | 22          |                      | 2                    | 20                     |                          |
| Тема 3. Карьерные цели и карьерные идеалы как представление о карьерном пути | 22          |                      | 2                    | 20                     |                          |
| Тема 4. Образ карьеры как регулятор профессиональной деятельности            | 22          |                      | 2                    | 20                     |                          |
| Тема 5. Факторы успешности карьеры и проблема карьерного                     | 21          |                      | 1                    | 20                     |                          |

|         |     |   |   |    |       |
|---------|-----|---|---|----|-------|
| кризиса |     |   |   |    |       |
| Итого   | 108 | 2 | 8 | 98 | зачет |

## Содержание дисциплины, структурированное по темам

### Лекции

#### **Тема 1. Феномен карьеры в зарубежной и отечественной педагогике и психологии**

Междисциплинарный характер научных исследований профессиональной карьеры. Место психологии карьеры среди других человековедческих наук.

Рассмотрение и изучение феномена «карьеры» в рамках различных педагогических и психологических направлений.

### Практические занятия

#### **Практическое занятие 1. «Феномен карьеры в зарубежной и отечественной педагогике и психологии»**

Ученые цели:

1. Дайте основные определения понятий: психология карьеры»: карьера, карьерное развитие, профессионализм, жизненный путь
2. Карьера. Психологические аспекты карьеры в зарубежной психологии.
3. Раскройте феномен «карьеры» с точки зрения различных психологических подходов
4. Этапы становления и развития психологии карьеры в XX в.
5. Особенности развития психологии карьеры в России на современном этапе.

#### **ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ**

Карьера. Место карьеры в системе человековедческих наук

#### **Практическое занятие 2. Структура карьеры и понятие «карьерного роста»**

Учебные цели:

1. Раскрыть соотношение понятий «профессиональное становление» и «карьерный рост».
2. Выявить этапы профессионального становления карьеры.
3. Перечислить основные этапы карьерного роста.
4. Изучить стадии карьеры
5. Выяснить взаимосвязь стадий карьеры и стадий жизни.

#### **ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ**

Адаптация человека в профессии; самоактуализация человека в профессии; гармонизация человека с профессией, преобразование, обогащение человеком своей профессии; этап свободного владения несколькими профессиями; этап творческого самоопределения себя как личности

#### **Практическое занятие 3. Карьерные цели и карьерные идеалы как представление о карьерном пути**

Учебные цели:

1. Изучить карьерные цели и их влияние на построение успешной карьеры.
2. Изучить принципы постановки карьерных целей: привлекательность; реальность; последовательная близость; прогрессивность и последовательность; возможность корректировки; возможность оценки результата.
3. Выяснить карьерные идеалы как форма представления о карьерном пути..
4. Рассмотреть идеалы карьеры как способ планирования карьеры.

## **ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ**

Понятие карьерных идеалов. Разделение идеалов карьеры по ведущему предметному содержанию

### **Практическое занятие 4. Образ карьеры как регулятор профессиональной деятельности**

#### **Учебные цели:**

1. Изучить образ карьеры как представления о карьерном пути личности. (Определение образа карьеры. Структура образа карьеры: когнитивный, поведенческий и эмоциональный компоненты).

2. Рассмотреть характеристики образа карьеры: пространственно-временные, последовательность, длительность, уровневость, интенсивность.

3. Изучить свойства образа карьеры: разнообразие, точность, адекватность, гибкость, ближайшая зона, целостность образа, включенность в профессиональную деятельность, константность.

4. Рассмотреть факторы, влияющие на формирование образа карьеры:

5. Рассмотреть образ карьеры как регулятор профессиональной деятельности. Образ карьеры как основа выбора и построения профессиональной карьеры.

## **ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ**

Структура образа карьеры: когнитивный, поведенческий и эмоциональный компоненты. Факторы, влияющие на формирование образа карьеры: внешние (макроуровень, мезоуровень, микроуровень); внутренние (личностные, половые, возрастные, занимаемая должность, желаемая должность).

### **Практическое занятие 5. Факторы успешности карьеры и проблема карьерного кризиса**

#### **Учебные цели:**

1. Изучить внешние и внутренние факторы, влияющие на прохождение и формирование карьерного процесса.

2. Выделить социально-психологические характеристики, способствующие достижению успеха в области карьеры: социальное происхождение, индивидуальные способности, образование и квалификация.

3. Дать характеристику факторам сопротивления: сдерживающие факторы, барьеры карьерного продвижения (боязнь успеха, боязнь неудачи, нереалистичность цели, избегание риска и перфекционизм).

4. Охарактеризовать понятие карьерного кризиса: причины кризиса, основные источники кризиса, пути преодоления карьерных кризисов.

## **ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ**

Факторы успеха в области карьеры: социальное происхождение, индивидуальные способности, образование и квалификация; барьеры карьерного продвижения (боязнь успеха, боязнь неудачи, нереалистичность цели, избегание риска и перфекционизм).

## **5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:**

1. Бизяева А.А. Психология думающего учителя: педагогическая рефлексия - Псков: ПГПИ им. С.М.Кирова, 2004. - 216 стр.

<http://window.edu.ru/resource/100/22100/files/pspu008.pdf>

2. Губанова, М.И. Педагогическое взаимодействие : учебное пособие / М.И. Губанова. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2010. – 96 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232496>

3. Майер, А. А. Рефлексивная педагогика: развитие взрослых и детей в образовании : Учебно-методическое пособие / А. А. Майер, Е. Д. Файзуллаева. – Томск : Издательство ТГПУ, 2018. – 232 с.

<https://obuchalka.org/20190215107006/refleksivnaya-pedagogika-razvitie-vzroslih-i-detei-v-obrazovanii-uchebno-metodicheskoe-posobie-maier-a-a-2018.html>

### Задания для самостоятельной работы обучающихся

#### 1. Заполните таблицу «Якоря карьеры», опишите каждый «Якорь карьеры»:

|  |  |
|--|--|
| Функциональная или техническая (профессиональная) компетентность |  |
| Менеджмент (управление)  |  |
| Автономия  |  |
| Стабильность (работы и места жительства)                         |  |
| Служение   |  |
| Вызов  |  |
| Интеграция стилей жизни  |  |
| Предпринимательство  |  |

#### 2. Составьте личный план-прогноз своего карьерного роста

Схема выполнения самостоятельной работы:

Для того чтобы заполнить таблицу студенту следует определить свои карьерные ожидания. Студент заполняет таблицу в соответствии со своими представлениями о карьере. Независимо от того какие профессиональные навыки студент получает в ВУЗе, предполагаемая сфера его профессиональной реализации может быть совершенно отличной обучаемой профессии. Так, например, студент может обучаться на педагога-психолога, но планирует реализовать себя на государственной службе и в соответствии с этим планирует строить свою карьеру.

|  |  |
|--|--|
| Предполагаемая профессиональная сфера реализации карьеры |  |
| Мои карьерные цели                                       |  |
| Тип моей будущей карьеры                                 |  |
| Модель моей будущей карьеры                              |  |
| Способы построения моей будущей карьеры                  |  |
| Предполагаемая конечная должность                        |  |

#### 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля знаний, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля знаний, промежуточной аттестации приведен в приложении

#### 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

##### Перечень основной литературы:

1. Бизяева А.А. Психология думающего учителя: педагогическая рефлексия - Псков: ПГПИ им. С.М.Кирова, 2004. - 216 стр.

<http://window.edu.ru/resource/100/22100/files/pspu008.pdf>

2. Губанова, М.И. Педагогическое взаимодействие : учебное пособие / М.И. Губанова. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2010. – 96 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232496>
3. Майер, А. А. Рефлексивная педагогика: развитие взрослых и детей в образовании : Учебно-методическое пособие / А. А. Майер, Е. Д. Файзуллаева. – Томск : Издательство ТГПУ, 2018. – 232 с.  
<https://obuchalka.org/20190215107006/refleksivnaya-pedagogika-razvitie-vzroslih-i-detei-v-obrazovanii-uchebno-metodicheskoe-posobie-maier-a-a-2018.html>

### Перечень дополнительной литературы:

1. Анистратенко, Т.Г. Интегративный характер социальной рефлексии : монография / Т.Г. Анистратенко ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2017. – 349 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570691>
2. Бендас Т. В. Психология лидерства : учеб. пособие / Т. В. Бендас. - СПб. : Питер, 2019.
3. Турчинов А.И. Понятие и классификация карьеры / Управление персоналом. Под ред. Турчинова А.И. М., 2013.

### 8. Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем

Все обучающиеся обеспечены доступом к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, которые подлежат обновлению при необходимости, что отражается в листах актуализации рабочих программ.

#### Современные профессиональные базы данных:

<https://edu.gov.ru> Министерство просвещения Российской Федерации

<http://www.edu.ru> Российское образование. Федеральный портал

<http://window.edu.ru> Единое окно доступа к образовательным ресурсам

<http://univertv.ru> Образовательный видеопортал

<http://fcior.edu.ru> Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов

<http://school-collection.edu.ru> Единая коллекция информационно-образовательных ресурсов

<http://www.psychology-online.ru/lit/obzorf.htm> Каталог психологической литературы в Интернет

<http://www.rl-online.ru/articles/3-02/136.html> Личность в пространстве своей профессии.

### 9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине имеется в наличии следующая материально-техническая база:

| Аудитории  | Программное обеспечение  |
|--|--|
| - учебная аудитория для проведения учебных занятий по дисциплине, оснащенная компьютером с выходом в | Программное обеспечение<br>Операционная система<br>Пакет офисных приложений<br>Браузер Firefox, Яндекс |

|  |  |
|--|--|
| интернет, мультимедиапроектором;<br><br>- помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ГГТУ; |  |
|--|--|

#### **10. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

Автор (разработчики): профессор Мирошкина М.Р.

Программа одобрена на заседании кафедры педагогики начального и дошкольного образования от «10» мая 2023 г. Протокол №10.

Заведующий кафедрой Калинина И.Г.





**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Б1.О.01.05**

**Технология профессиональной карьеры**

Направление подготовки

**Направление 44.04.01 Педагогическое образование**

Направленность (профиль) подготовки

**Проектирование и оценка образовательной среды в детском саду и  
начальной школе**

Квалификация выпускника

**Магистр**

Форма обучения

**заочная**

## 1. Индикаторы достижения компетенций

| Код и наименование компетенции   | Наименование индикатора достижения компетенции   |
|--|--|
| УК-6. способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | <p><b>УК-6.1 Знает:</b> сущность и факторы профессиональной ориентации и профессионального самоопределения личности;</p> <p><b>УК-6.2 Умеет:</b> самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определять реалистические цели профессионального роста; применять способы планирования личности;</p> <p><b>УК-6.3 Владеет:</b> способами определения проблем и перспектив профессиональной ориентации и профессионального самоопределения.</p> |

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Оценка уровня освоения компетенций на разных этапах их формирования проводится на основе дифференцированного контроля каждого показателя компетенции в рамках оценочных средств, приведенных в ФОС.

Оценка «Зачтено» соответствует повышенному уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству

Оценка «Зачтено» соответствует базовому уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству

Оценка «Не зачтено» соответствует показателю «компетенция не освоена»

| № п/п | Наименование оценочного средства                    | Краткая характеристика оценочного средства   | Представление оценочного средства в фонде | Критерии оценивания   |
|-------|---|--|---|---|
| 1     | 2   | 3  | 4   | 5   |
| 1     | <b>Тест</b><br>(показатель компетенции «Знание»)    | Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень <b>знаний</b> .  | Тестовые задания                          | Оценка « <i>Отлично</i> »: в тесте выполнено более 90% заданий.<br>Оценка « <i>Хорошо</i> »: в тесте выполнено более 75 % заданий.<br>Оценка « <i>Удовлетворительно</i> »: в тесте выполнено более 60 % заданий.<br>Оценка « <i>Неудовлетворительно</i> »: в тесте выполнено менее 60 % заданий.  |
| 2.    | <b>Реферат</b><br>(показатель компетенции «Умение») | Продукт самостоятельной работы, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно- | Тематика рефератов                        | Оценка « <i>Отлично</i> »: показано понимание темы, <b>умение</b> критического анализа информации. Используется основная литература по проблеме, дано теоретическое обоснование актуальности темы, проведен анализ литературы, показано применение теоретических положений в профессиональной деятельности, работа корректно оформлена (орфография, стиль, цитаты, ссылки и т.д.). Изложение материала работы |

|   |  |   |                             |  |
|---|--|---|-----------------------------|--|
|   |  | <p>исследовательской) темы, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, а также авторский взгляд на нее.</p> |                             | <p>отличается логической последовательностью, наличием иллюстративно-аналитического материала (таблицы, диаграммы, схемы и т. д. – при необходимости), ссылок на литературные и нормативные источники. Оценка «Хорошо»: показано понимание темы, умение критического анализа информации. В работе использована основная литература по теме (методическая и научная), дано теоретическое обоснование темы, раскрыто основное содержание темы, работа выполнена преимущественно самостоятельно, содержит проблемы применения теоретических положений в профессиональной деятельности. Изложение материала работы отличается логической последовательностью, наличием иллюстративно-аналитического материала (таблицы, диаграммы, схемы и т. д.- при необходимости), ссылок на литературные и нормативные источники. Имеются недостатки, не носящие принципиального характера, работа корректно оформлена. Оценка «Удовлетворительно»: не показано понимание темы, умение критического анализа информации. Библиография ограничена, нет должного анализа литературы по проблеме, тема работы раскрыта частично, работа выполнена в основном самостоятельно, не содержит элементов анализа реальных проблем. Не все рассматриваемые вопросы изложены достаточно глубоко, есть нарушения логической последовательности. Оценка «Неудовлетворительно»: не раскрыта тема работы. Работа выполнена несамостоятельно, носит описательный характер, ее материал изложен неграмотно, без логической последовательности, нет ссылок на литературные и нормативные источники.</p> |
| 3 | <p><b>Практические задания</b> (показатель компетенции «Владение»)</p> | <p>Направлено на <b>овладение</b> методами и методиками изучаемой дисциплины.</p>   | <p>Практические задания</p> | <p>Оценка «Отлично»: продемонстрировано свободное владение профессионально-понятийным аппаратом, владение методами и методиками дисциплины. Показаны способности самостоятельного мышления,</p>  |

|   |              |   |                  |   |
|---|--------------|---|------------------|---|
|   |              |   |                  | <p>творческой активности.<br/> Оценка «Хорошо»:<br/> продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности.<br/> Оценка «Удовлетворительно»:<br/> продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины.<br/> Оценка «Неудовлетворительно»: не продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины.</p> |
| <i>Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации</i> |              |   |                  |   |
| 1.  | <b>Зачет</b> | Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины. | Вопросы к зачету | <p>«Зачтено»:<br/> <b>знание</b> теории вопроса, понятийно-терминологического аппарата дисциплины (состав и содержание понятий, их связей между собой, их систему);<br/> <b>умение</b> анализировать проблему, содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса;<br/> <b>владение</b> аналитическим способом изложения вопроса, навыками аргументации.<br/> «Не зачтено»:<br/> <b>знание</b> вопроса на уровне основных понятий;<br/> <b>умение</b> выделить главное, сформулировать выводы не продемонстрировано;<br/> <b>владение</b> навыками аргументации не продемонстрировано.</p>        |

**3. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения текущего контроля знаний, промежуточной аттестации, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

#### Текущий контроль Тестовые задания

**1.Карьера – это:**

- a. смена должностей;
- b. иерархическое движение в организации;
- c. достижение известности, славы;
- d. успешная профессиональная деятельность

**2. Психология изучает карьеру в связи с такими вопросами как:**

- a. влияние карьеры на функционирование организации;

- b. принятие решений во время профессиональной деятельности;
- c. связь карьеры и общества;
- d. особенности жизненного пути, особенности мотивации при выборе профессии;

**3. Карьера как совокупность различных стратегий поведения, изучалась в основном в работах:**

- a. С. Спилерман
- b. Л. Хяюринен
- c. Э. Шейн
- d. Д. Хейли

**4. Предметом карьерного планирования является:**

- a. должностные перемещения за весь период трудовой деятельности;
- b. планирование зарплаты;
- c. ежегодный отпуск;
- d. отпуск по уходу за новорожденным ребенком.

**5. В бихевиоризме карьера рассматривается с точки зрения:**

- a. движущей силой карьеры является побуждение, связанное с удовлетворением определенной потребности;
- b. движущей силой карьеры является чувство собственного достоинства;
- c. движущей силой карьеры является влияние окружающей среды;
- d. движущей силой карьеры является внутреннее состояние человека.

**6. Карьера, как смена жизненных циклов рассматривается в концепции:**

- a. А.Д. Кибанова;
- b. С.Н. Панкирсона;
- c. Д. Сьюпера;
- d. Л. Хяюринен.

**7. По способам прохождения карьера бывает:**

- a. «Скалолаз», «император», «мастер», «муравей», «вечный студент», «организатор»;
- b. суперавантюрная, авантюрная, традиционная последовательно-кризисная, прагматичная, отбывающая, эволюционная;
- c. стабильная, не стабильная, прекращенная, учебная;
- d. вертикально-направленная, лестница, плато.

**8. Профессиональные навыки — это:**

- a. не приобретенные привычки;
- b. врожденные творческие способности;
- c. умения выполнять свою работу;
- d. знания, полученные в ходе обучения профессиональной деятельности.

**9. Модель жизненных циклов; организационно-ориентированная модель; личностно-ориентированная модель — это модели рассматриваемые в теории:**

- a. по А.П. Егоршину;
- b. по С.Т. Джанерьян;
- c. по И.П. Лотовой;
- d. по И.Д. Ладонову.

**10. Осознание расхождения между мечтами и намечавшимися карьерными целями и реальной ситуацией, обуславливает:**

- a. «кризис середины карьеры»;
- b. «кризис начала карьеры»;
- c. «кризис окончания карьеры»;
- d. «кризис карьерного пути».

**11. Жизненные планы человека:**

- a. рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются во время профессиональной деятельности;
- b. рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются вне

- места работы индивида;
- c. охватывают все сферы его жизнедеятельности;
- d. сфокусированы лишь на одной части жизнедеятельности человека.

**12. К внутренним факторам построения карьеры относятся:**

- a. исторические факторы;
- b. социальные факторы;
- c. психологические факторы.
- d. групповые факторы.

**13. Интегральным понятием представления о карьере является:**

- a. образ карьеры;
- b. идеалы карьеры;
- c. мечта о карьере;
- d. представления о карьере.

**14. На формирование и развитие профессиональной карьеры индивида влияют следующие качества: чувство собственной исключительности, уход от реальности, царство полной свободы, так считают в:**

- a. бихевиориальном направлении;
- b. юнгианской теории;
- c. теории транзактного анализа.
- d. психоаналитическом направлении.

**15. Жизненный путь это:**

- a. горизонтальное движение в будущее, при этом, с точки зрения вершин человеческого бытия, будущее разворачивается по вертикальной восходящей линии;
- b. горизонтальное движение в будущее, при этом, с точки зрения вершин человеческого бытия, будущее не разворачивается по вертикальной восходящей линии;
- c. горизонтальное движение в будущее, при этом, с точки зрения вершин человеческого бытия, будущее разворачивается по горизонтальной линии;
- d. горизонтальное движение в будущее, при этом, с точки зрения вершин человеческого бытия, будущее разворачивается по нисходящей линии;

**16. Планы деловой карьеры:**

- a. не связаны с жизненными планами;
- b. вытекают из жизненных планов;
- c. существуют параллельно, взаимно корректируя друг друга;
- d. не соответствуют ни одному из высказанных соображений.

**17. Теории социального научения придерживался:**

- a. Э. Шейн;
- b. Д. Сьюпер;
- c. Л. Хяюринен;
- d. О. Бандура.

**18. К основным характеристикам образа карьеры относятся:**

- a. пространственно-временные характеристики;
- b. уровневые характеристики;
- c. динамические характеристики;
- d. ближняя зона.

**19. Представление субъекта о наилучшей желательной для него карьере – это:**

- a. карьерные мечты;
- b. идеалы карьеры;
- c. образ карьеры;
- d. представления о карьере.

**20. Карьерный рост – это:**

- a. сознательно выбранный и реализуемый человеком путь профессионального или

должностного продвижения, результатом которого является достижение определенного, «желаемого» статуса;

- b. не сознательно выбранный и реализуемый человеком путь профессионального или должностного продвижения, результатом которого является достижение определенного, «желаемого» статуса;
- c. сознательно выбранный и реализуемый человеком путь профессионального или должностного продвижения, результатом которого является достижение какого-либо статуса;
- d. сознательно выбранный и нереализуемый человеком путь профессионального или должностного продвижения, результатом которого является достижение какого-либо статуса.

**21. По содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений карьеру можно разделить по следующим видам:**

- a. формальная, неформальная;
- b. вертикальная; горизонтальная; центростремительная;
- c. властная; квалификационная; статусная; монетарная;
- d. профессиональная карьера; внутриорганизационная карьера.

**22. С точки зрения индивидуальной среды рассмотрения можно выделить:**

- a. формальная, неформальная;
- b. стабильную, изменяющуюся, спиральную, линейную;
- c. властная; квалификационная; статусная; монетарная;
- d. профессиональная карьера; внутриорганизационная карьера.

**23. По направлениям движения работника в структуре организации выделяют следующие виды карьеры:**

- a. формальная, неформальная;
- b. вертикальная; горизонтальная; центростремительная;
- c. линейная; нелинейная; спиральная; стагнационная.
- d. профессиональная карьера; внутриорганизационная карьера.

**24. По характеру протекания карьеры, ее разделяют на такие виды как:**

- a. формальная, неформальная;
- b. вертикальная; горизонтальная; центростремительная;
- c. линейная; нелинейная; спиральная; стагнационная.
- d. профессиональная карьера; внутриорганизационная карьера.

**25. По содержанию сложившейся у человека индивидуальной концепции карьеры различают:**

- a. формальная, неформальная;
- b. стабильную, изменяющуюся, спиральную, линейную;
- c. властная; квалификационная; статусная; монетарная;
- d. профессиональная карьера; внутриорганизационная карьера.

**26. Карьерная цель – это:**

- a. желание иметь конкретную работу, должность, материальный достаток, машину, квартиру, дом;
- b. желание иметь конкретную работу, должность, статус или материальный достаток;
- c. желание иметь конкретную работу или материальный достаток.
- d. желание иметь конкретную работу, должность или материальный достаток.

**27. Переход из своей организации в другую на должность более высокого статуса (на две ступеньки вверх) является примером карьеры типа:**

- a. «трамплин»;
- b. «лестница»;
- c. «змея»;
- d. «перепутье».

**28. Карьерный путь:**

- a. временной интервал между началом карьеры и концом карьеры, продолжительность карьеры безотносительно ее содержания;
- b. должностной ряд;
- c. профессиональная деятельность;
- d. трудовая деятельность от поступления в школу и заканчивая пенсией.

**29. «Шок от реальности» разрыв между представлениями о характере труда в организации и тем, чем на практике сталкивается личность, причина:**

- a. «кризиса середины карьеры»;
- b. «кризиса карьерного пути»;
- c. «кризиса начала карьеры»;
- d. «кризиса окончания карьеры».

**30. К источникам кризиса начала карьерного пути можно отнести:**

- a. требование инициативности; первоначальная неудовлетворенность трудом; низкая первоначальная оценка исполнения со стороны руководства; отсутствие полной и достоверной информации о специфике труда, своих полномочиях и труда;
- b. ограничение инициативы; первоначальная неудовлетворенность трудом; низкая первоначальная оценка исполнения со стороны руководства; отсутствие полной и достоверной информации о специфике труда, своих полномочиях и труда;
- c. ограничение инициативы; первоначальная неудовлетворенность трудом; отсутствие полной и достоверной информации о специфике труда, своих полномочиях и труда;
- d. требование инициативности; низкая первоначальная оценка исполнения со стороны руководства; отсутствие полной и достоверной информации о специфике труда, своих полномочиях и труда.

**31. К причинам карьерного кризиса 40-45 лет относят:**

- a. ролевая неопределенность; частая смена руководства, структурная реорганизация; несправедливость в карьерном продвижении; положении я и порядка провидения аттестации, формирование резерва на выдвижение; отсутствие возможности для обучения и переобучения; неблагоприятный климат в коллективе, организации;
- b. ролевая неопределенность; несправедливость в карьерном продвижении; отсутствие четких критериев оценки труда, положении я и порядка провидения аттестации, формирование резерва на выдвижение; отсутствие возможности для обучения и переобучения; неблагоприятный климат в коллективе, организации;
- c. ролевая неопределенность; частая смена руководства, структурная реорганизация; несправедливость в карьерном продвижении; отсутствие четких критериев оценки труда, положении я и порядка провидения аттестации, отсутствие возможности для обучения и переобучения; неблагоприятный климат в коллективе, организации;
- d. ролевая неопределенность; частая смена руководства, структурная реорганизация; несправедливость в карьерном продвижении; отсутствие четких критериев оценки труда, положении я и порядка провидения аттестации, формирование резерва на выдвижение; отсутствие возможности для обучения и переобучения; неблагоприятный климат в коллективе, организации.

**32. Цели личной карьеры работника не определяют:**

- a. его развитие в профессиональной сфере;
- b. его статус в должностной сфере;
- c. его развитие в культурной и общественной сфере;
- d. его особенности творческого развития.

**33. В процессе профессиогенеза и развития карьеры:**

- a. сложность жизненных планов снижается, а число планируемых сфер жизнедеятельности резко падает;



- b. сложность жизненных планов остается на прежнем уровне, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности;
- c. планы уточняются и концентрируются на одной или двухосновных сферах жизнедеятельности, и при этом они детально прорабатываются.
- d. сложность жизненных планов возрастает, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности.

**34. В процессе развития собственной карьеры человек должен:**

- a. дождаться, пока ему будет сверху предложен вариант должностного продвижения;
- b. сам предлагать себя руководству на любую освобождающуюся должность, участвовать в любом конкурсе на замещение вакантной должности;
- c. с целью получения вакантной должности обратиться за помощью к сослуживцам, чтобы они подсказали начальнику о его устремлениях;
- d. в первую очередь своей работой показать начальнику, что он выполняет ее качественно, в срок, обладает необходимыми знаниями, опытом, а также уважением в коллективе, чтобы занять вакантную должность.

**35. «Делающий карьеру» человек стремится:**

- a. занять определенную должность;
- b. повысить свой профессионализм;
- c. научиться работать в команде;
- d. проявить свои знания.

**36. Первичный рост чаще всего соответствует этапу жизненного пути:**

- a. рождение ребенка;
- b. создание семьи;
- c. получение высшего образования;
- d. окончание школы.

**37. К этическим действиям работника, способствующих его карьерному продвижению, можно отнести:**

- a. наушничество;
- b. хождение «по головам» других;
- c. сообщение руководителю своей, как ему кажется объективной, оценки других претендентов;
- d. обращение за помощью к вышестоящим родственникам (кумовство).

**38. Лица осуществляющие карьерное консультирование:**

- a. непосредственным начальником консультируемого;
- b. работником службы по управлению персоналом, имеющим опыт такой деятельности;
- c. председателем профсоюзной организации;
- d. высшим руководством организации.

**39. Совокупность решений личности об организации своей жизнедеятельности в определённых сферах, конкретизирующаяся в целях, средствах, оценочных элементах и мобилизационных приёмах – это:**

- a. жизненный путь;
- b. карьерные планы;
- c. образ будущего;
- d. жизненные планы.

### **Тематика рефератов**

1. Карьера и научно-технический прогресс.
2. Связь современной педагогической практики с проблемами и вопросами, профессионального роста.

3. Профессиональное «выгорание» педагога: проблемы, способы решения, профилактика.
4. Способы профессиональной саморегуляции участников образовательного процесса.
5. Психолого-педагогические проблемы построения новой школы в современных условиях.
6. Анализ опыта организации управления в образовании в Московской области.
7. Формирование карьеры и управление карьерой.
8. Опасности, связанные с профессиональным продвижением.
9. Условия, методы создания оптимального карьерного роста.
10. Обеспечение комплексного повышения профессиональной подготовки в образовательном учреждении.
11. Переподготовка и профессиональная коррекция, и ее направления в организациях предоставляющих образовательные услуги.
12. Организационные моменты управления карьерными процессами.
13. Влияние карьерного роста на личность.
14. Технология обучения планированию карьеры.
15. Основные методически-организационные условия осуществления аттестации педагогических кадров.
16. Техники и механизмы оценки потенциала личности руководителя.
17. Основные методические и организационные условия осуществления программы аттестации педагогических кадров в образовательной среде.
18. Понятие «деловая карьера», «карьера», «профессиональная карьера»

### **Перечень практических заданий**

2. Перечислите основные научные подходы к определению понятия «планирование карьеры».
3. Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карьера?
4. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?
5. Назовите основные виды карьерного процесса.
6. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь?
7. Перечислите сферы и этапы профессионализации.
8. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной?
9. Что такое управление карьерой? Кто является субъектом управления карьерой?
10. Что такое «модель партнерства» и как она реализуется в отношении управления карьерой?
11. Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.
12. Составить сравнительный анализ структуры проявления каждого компонента карьерного роста в образовательной среде.
13. Подобрать методики исследования особенности кадрового потенциала в условиях образовательной среды.
14. Написать эссе на тему: «Управление в образовании в условиях кризиса: проблемы, пути решения, перспективы развития».
15. Написать эссе на тему: «Управление в образовании в условиях нового ФГОС проблемы, пути решения, перспективы развития».
16. Раскрыть проблему «Карьерные риски»

### **Промежуточная аттестация Вопросы к зачету**

1. Основные понятия психологии карьеры.
2. Особенности подходов в изучении феномена карьеры в рамках различных психологических направлений.

3. Феномен карьеры в зарубежной психологии.
4. Этапы изучения понятия карьеры в отечественной психологии.
5. Особенности развития психологии карьеры в России на современном этапе.
6. Проблема классификации карьеры в психологических исследованиях.
7. Основные критерии типологии карьеры, предлагаемые в современной психологической науке.
8. Способы построения карьеры в современной России.
9. Гендерные особенности прохождения карьеры.
10. Модели построения карьеры с точки зрения различных авторов.
11. Принципы постановки карьерных целей, как фактор успешного построения карьерного пути.
12. Механизмы карьерного процесса.
13. Общее и различное в феноменах «профессиональное развитие» и «карьерный рост».
14. Этапы профессионального становления, выделяемые отечественными учеными.
15. Этапы и стадии карьерного роста.
16. Понятие «успешность профессиональной карьеры».
17. Психологическое консультирование карьеры.
18. Социально-психологические характеристики, способствующие достижению успеха в карьере.
19. Факторы, влияющие на успешность профессиональной карьеры.
20. Инварианты профессионализма, определяющие карьерный успех.
21. Понятие карьерного кризиса и причины его возникновения.
22. Способы преодоления карьерных кризисов.
23. Постановка карьерных целей как один из способов планирования карьеры.
24. Идеалы карьеры. Понятие идеалов карьеры и их классификация.
25. Образ карьеры как мотиватор выбора профессионального пути психолога.
26. Структура образа карьеры.
27. Характеристики и свойства образа карьеры.
28. Факторы, влияющие на формирование образа карьеры.
29. Личностные детерминанты карьерной успешности.
30. Профессиональная карьера психологов: структура и содержание.

**Схема соответствия типовых контрольных заданий и оцениваемых знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

| Код и наименование компетенции  | Наименование индикатора достижения компетенции | Типовое контрольное задание |
|---|--|-----------------------------|
| УК-6 способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | УК-6.1.  | Тест<br>Вопросы к зачету    |
|   | УК-6.2.  | Реферат                     |
|   | УК-6.3.  | Практические задания        |